

《公共部门人力资源开发与管理》

图书基本信息

书名：《公共部门人力资源开发与管理》

13位ISBN编号：9787300077109

10位ISBN编号：7300077102

出版时间：2006-11

出版社：中国人民大学出版社

作者：孙柏瑛

页数：425

版权说明：本站所提供下载的PDF图书仅提供预览和简介以及在线试读，请支持正版图书。

更多资源请访问：www.tushu000.com

《公共部门人力资源开发与管理》

前言

在公共部门不断面对着改革压力的今天，人力资源管理作为提升公共部门管理能力的工具之一，日益受到公共部门领导者和管理者们的关注。《公共部门人力资源开发与管理》适应社会需求，以公共部门人力资源管理的独特性为基点，展示了公共部门人力资源管理的现状和发展趋势。第一，《公共部门人力资源开发与管理》力图呈现当今公共部门人力资源管理发生的重大变化及其发展趋势，归纳和分析其制度变革中的创新和路径依赖。目的是使读者能够在公共组织改革和动态变化的大背景中，把握当代公共部门人力资源管理的变革状况、管理特征和面对的焦点问题。20世纪80年代以后，世界范围内的政府及其公营部门的改革运动持续不断。伴随着政府不断调整与市场与公民关系的过程，其组织自身的结构和文化也在经历着重大变化。这些变化同样深刻地影响着作为公共管理重要组成部分的公共部门人力资源管理的内容与构成，使得公共部门人力资源管理的理念、视野、制度和模式都发生了重大的变化。《公共部门人力资源开发与管理》立足于公共部门人力资源管理制度现实的变革状况，描述了国家公务员制度和传统人事行政管理模式遭遇的压力和挑战，较为系统地阐述了公共部门人力资源管理模式所依赖的理念基础与目标导向，分析了公共部门战略性人力资源管理的思路，以及由此展开的人力资源管理活动的政策和技术设计，展望了公共部门人力资源管理的发展趋势。

由此，《公共部门人力资源开发与管理》的写作不是简单地停留于一般的人力资源管理知识，而是把人力资源放在公共组织及其文化变革的框架下进行讨论，将人力资源发展和组织战略使命与可持续发展能力构建有机联系起来。这一战略性的公共部门人力资源管理的框架，强化了对公共组织背景和环境的认知，增强了分析的针对性，便于公共管理专业的学生在战略发展的视野下，对公共部门人力资源管理问题进行学习和思考。

《公共部门人力资源开发与管理》

内容概要

《公共部门人力资源开发与管理》共4篇14章，分别从公共部门人力资源管理的性质与环境、人力资源战略管理与资源配置、人力资源的激励与开发以及人力资源管理的发展与展望等方面系统地论述了公共部门人力资源开发与管理。其把人力资源放在公共组织及其文化变革的框架下进行讨论，并将最新的人力资源管理知识运用于公共部门人力资源管理的分析之中，直观地呈现公共部门人力资源管理的相关知识和管理方法。

在公共部门不断面对着改革压力的今天，人力资源管理作为提升公共部门管理能力的工具之一，日益受到公共部门领导者和管理者的关注。《公共部门人力资源开发与管理》适应社会需求，以公共部门人力资源管理的独特性为基点，展示了公共部门人力资源管理的现状和发展趋势，不仅可以作为高等学校公共事业管理专业的教材，也可供从事相关工作的人员学习和参考。

《公共部门人力资源开发与管理》

书籍目录

第1篇 公共部门人力资源管理的性质和环境第1章 导论1.1 人力资源管理与公共部门的基本概念1.2 公共部门人力资源管理的性质1.3 公共部门人力资源管理的目标1.4 公共部门人力资源管理的基本功能1.5 本书的结构安排本章小结关键术语复习思考题第2章 公共部门人事行政的基本制度安排2.1 国家公务员制度的缘起与理论基础2.2 国家公务员制度的特征与运行机制2.3 国家公务员制度的发展与面对的挑战2.4 中国公务员制度改革与完善本章小结关键术语复习思考题第3章 变革中的公共部门人事行政管理：迈向人力资源管理模式3.1 公共部门走向人力资源管理模式的变革动力3.2 变革中公共部门人力资源管理的价值与方向3.3 变革中公共部门人力资源管理机构的角色和责任3.4 变革中公共部门人力资源管理者的知能和道德守则本章小结关键术语复习思考题第4章 公共部门人力资源管理的法律环境4.1 公共部门人力资源管理的法律体系4.2 公共部门与公职人员的法律关系4.3 公职人员的宪法权利与相关的法律问题4.4 公职人员权利、义务的法律规定4.5 公共部门人力资源管理机构的法律责任本章小结关键术语复习思考题第2篇 公共部门人力资源战略管理与资源配置第5章 公共部门人力资源战略管理5.1 公共部门人力资源战略管理的性质5.2 公共部门人力资源战略分析5.3 公共部门人力资源战略规划5.4 公共部门人力资源战略实施本章小结关键术语复习思考题第6章 公共部门工作分析与职位评价6.1 公共部门工作分析的含义与作用6.2 工作分析的基本要素与操作程序6.3 工作分析的技术方法6.4 职位评价6.5 职位说明书写作本章小结关键术语复习思考题第7章 公共部门人员分类管理7.1 公共部门人员分类管理概述7.2 公共部门人员分类管理的基本制度7.3 公共部门人员职位分类管理的步骤与方法7.4 我国公务员的分类管理体系本章小结关键术语复习思考题第8章 公共部门人员招募与甄选8.1 公共部门人员招募与甄选概述8.2 公共部门人力资源供求分析8.3 公共部门人员招募途径8.4 公共部门人员甄选技术方法8.5 我国公务员的考试录用制度与领导干部公开选拔制度本章小结关键术语复习思考题第3篇 公共部门人力资源的激励与开发第9章 公共部门员工绩效管理9.1 员工绩效管理9.2 进行员工绩效管理的目的9.3 关键绩效指标的确定9.4 员工绩效评估的技术与方法9.5 绩效管理过程：沟通与反馈9.6 绩效管理结果的使用本章小结关键术语复习思考题第10章 公共部门员工的职业发展管理10.1 职业发展管理的含义与意义10.2 职业生涯规划10.3 促进员工职业生涯发展的政策与策略本章小结关键术语复习思考题第11章 公共部门人力资源的培训与开发11.1 公共部门人力资源培训的重要性11.2 公共部门人力资源培训的基本类型11.3 公共部门人力资源培训需求评估11.4 公共部门人力资源培训体系的构建11.5 公共部门人力资源培训的技术方法11.6 公共部门人力资源培训的评估本章小结关键术语复习思考题第12章 公共部门薪酬、福利与保险制度12.1 薪酬概述12.2 公共部门基本薪酬制度的设计12.3 公共部门的福利制度12.4 公共部门的保险制度本章小结关键术语复习思考题第4篇 公共部门人力资源管理的发展与展望第13章 公共部门人力资源管理的发展趋势13.1 公共部门学习型组织的创建13.2 公共部门的团队建设与发展13.3 公共部门的质量管理：从全面质量管理到六西格玛质量管理13.4 公共部门人力资源管理系统的改进与创新本章小结关键术语复习思考题参考文献

章节摘录

由于人们认识“人力资源”这一概念的角度和范围不同，从而所下的定义并不完全相同。有人认为，人力资源是在现有生产过程中投入的劳动力的总量，即现有组织内的劳动力人口存量；而有的人则认为，人力资源是指在一定区域范围内，所有具有劳动能力的人口的总和，它既包括现有在生产过程中投入的劳动力人口，也包括即将进入生产过程的潜在的劳动力人口和暂时失去工作职位但仍有劳动能力的失业或待业人口等。这样看，前一种认识注重的是组织现实的人力资源队伍构成状况，而后一种认识则从更广泛的意义上使用“人力资源”的范畴，可以涉及一个区域乃至一个国家范围内的所有劳动力人口。目前，人们通常是从广义角度理解人力资源的内涵，以关注各种不同存在形式的人力资源的发展状态。因此，一般意义上的人力资源含义是，在一定范围内能够作为生产性要素投入社会经济活动的全部劳动力人口的总和。它可分为现实的人力资源和潜在的人力资源两部分。现实的人力资源指一个国家或一个地区在一定时期内拥有的实际从事社会经济活动的全部人口，包括正在从事劳动和投入经济运行的人口以及由于非个人原因暂时未能从事劳动的人口，他们有时又被称为“劳动力资源”。潜在的人力资源则是指处于储备状态，正在培养成长，逐步具备劳动能力的；或虽具有劳动能力，但由于各种原因不能或不愿从事社会劳动的，并在一定条件下可以动员转化并投入社会经济活动的人口总和。例如在校的青年学生、现役军人、从事家务劳动的家庭妇女等。

精彩短评

1、公共管理 人力资源 教科书

《公共部门人力资源开发与管理》

版权说明

本站所提供下载的PDF图书仅提供预览和简介，请支持正版图书。

更多资源请访问：www.tushu000.com